

学校编码: 10384

分类号__密级__

学号: 17620061151301

UDC__

厦 门 大 学

硕 士 学 位 论 文

员工心理契约、工作情境与工作倦怠的关系研究

Research on the Relationship of Employees' Psychological
Contract, Situational Factors and Job Burnout

杜晓蕾

指导教师姓名: 詹 虹 副教授

专 业 名 称: 企 业 管 理

论文提交日期: 2009 年 4 月

论文答辩时间: 2009 年 月

学位授予日期: 2009 年 月

答辩委员会主席: __

评阅人: __

2009 年 月

厦门大学博硕士论文摘要库

厦门大学学位论文原创性声明

本人呈交的学位论文是本人在导师指导下,独立完成的研究成果。本人在论文写作中参考其他个人或集体已经发表的研究成果,均在文中以适当方式明确标明,并符合法律规范和《厦门大学研究生学术活动规范(试行)》。

另外,该学位论文为()课题(组)的研究成果,获得()课题(组)经费或实验室的资助,在()实验室完成。(请在以上括号内填写课题或课题组负责人或实验室名称,未有此项声明内容的,可以不作特别声明。)

声明人(签名):

年 月 日

厦门大学博硕士论文摘要库

厦门大学学位论文著作权使用声明

本人同意厦门大学根据《中华人民共和国学位条例暂行实施办法》等规定保留和使用此学位论文，并向主管部门或其指定机构送交学位论文（包括纸质版和电子版），允许学位论文进入厦门大学图书馆及其数据库被查阅、借阅。本人同意厦门大学将学位论文加入全国博士、硕士学位论文共建单位数据库进行检索，将学位论文的标题和摘要汇编出版，采用影印、缩印或者其它方式合理复制学位论文。

本学位论文属于：

（ ） 1. 经厦门大学保密委员会审查核定的保密学位论文，
于 年 月 日解密，解密后适用上述授权。

（ ） 2. 不保密，适用上述授权。

（请在以上相应括号内打“√”或填上相应内容。保密学位论文应是已经厦门大学保密委员会审定过的学位论文，未经厦门大学保密委员会审定的学位论文均为公开学位论文。此声明栏不填写的，默认为公开学位论文，均适用上述授权。）

声明人（签名）：

年 月 日

厦门大学博硕士论文摘要库

摘要

2008 年 4 月，中国人力资源开发网联合国内众多媒体进行的“中国职场人士工作倦怠现状调查”，数据显示有 74.6% 的被调查者表现出了工作倦怠。金融风暴来袭，组织开始纷纷减薪裁员以缓解压力，一时风声鹤唳，人人自危。危机时刻，如何构建员工与组织之间的心理契约，提升员工与工作情境的匹配度，降低员工职业倦怠感，激发起员工的工作热情与潜能，最终保证组织目标的实现，已成为组织管理实践的核心问题。

心理契约和工作倦怠的研究日益受到学术界的广泛关注，在过去十年里逐步成为国内外人力资源管理研究的热点，研究发现个人与组织之间关系的不匹配影响着员工敌对行为的增加、工作热情的减弱，工作效率的降低等负面态度和行为。本研究将以组织员工为研究对象，以工作情境-个人匹配模型为理论基础，探索员工心理契约对工作倦怠的影响，通过对文献的回顾，引入工作情境因素作为二者之间的调节变量，探索其在员工心理契约与工作倦怠之间的影响作用。

本研究的主要结论：

1. 员工心理契约与工作倦怠显著负相关，同时员工心理契约对工作倦怠及工作倦怠各维度均有显著的负向预测作用；
2. 工作情境与工作倦怠显著负相关，其中工作控制感、互动公平和个人组织价值观匹配对工作倦怠有显著的负向预测作用，工作负荷对工作倦怠则有正向预测作用；
3. 工作情境因素在心理契约对工作倦怠的影响中具有调节作用；
4. 员工心理契约、工作情境和工作倦怠在个体背景和组织特征上存在部分显著差异。

最后，本文探讨了本研究对员工心理契约构建和工作倦怠管理的政策建议，并总结了本文的创新点、研究局限以及研究展望。

关键词：心理契约；工作情境；工作倦怠

厦门大学博硕士论文摘要库

Abstract

In 2008, associated with many media at home and abroad, ChinaHRD Net Organized “Survey of Status of Staff Job Burnout in China” in China. The data showed that 74.6% of respondents are experiencing job burnout. As the financial crisis is coming up, more and more organizations have laid off employees to ease pressure, and everyone finds himself in danger. In a crisis, how to build the proper psychological contract between employees and organizations, promoting the matching degree between employees and situational factors, reducing employee's job burnout, and motivating their enthusiasm and potential to make sure the organization goal has been a key problem for business management practices.

The study on psychological contract and job burnout has drawn increasing attention and has always been a hotspot in human resource management research area over the past ten years. The studies found that the undesired matches between individual and organization would cause employees' negative attitudes and behaviors including the increasing hostile acts, the lower work enthusiasm, the reducing of work efficiency and all that. This paper takes organization staff as the object of study to explore the effect of psychological contract on job burnout based on the model of the person within context. We first review the related literatures and then discuss the effect of employees' psychological contract on job burnout by using situational factors as the moderating variable.

The main results are showed as follows:

1. Employees' psychological contract have significant negative correlation with job burnout and Employees' psychological contract can significantly predict job burnout, exhaustion, cynicism and inefficacy negatively;
2. Situational factors have significant negative correlation with job burnout and control, fairness, values can significantly and negatively predict job burnout. However, workload can positively predict job burnout;
3. Situational factors are shown to partially moderate the influence of employees'

psychological contract on job burnout;

4. One-way ANOVA shows employees' psychological contract, situational factors and job burnout are influenced by the population and organization statistic variables.

Then, according to study results, we discuss the recommendations on psychological contract building and job burnout management. Finally, we sum up innovations and point out the limitations of the study and the direction for future research.

Key Words: Psychological Contract; Situational Factors; Job Burnout

目 录

第一章 绪论	1
第一节 研究背景	1
第二节 研究意义和研究目标	2
第三节 研究方法和研究框架	3
第二章 文献回顾	5
第一节 心理契约理论相关研究回顾	5
第二节 工作倦怠理论相关研究回顾	13
第三节 员工心理契约、工作情境与工作倦怠关系研究回顾	24
第三章 研究的理论构思与总体设计	29
第一节 研究变量的设计与界定	29
第二节 研究模型与研究假设	31
第三节 研究工具	33
第四章 实证研究数据分析与结果	35
第一节 问卷调查总体情况	35
第二节 数据分析	38
第三节 实证研究小结	58
第五章 研究结果讨论与建议	61
第一节 主要研究结论与讨论	61
第二节 研究建议	65
第六章 研究总结	70
第一节 研究创新点	70
第二节 研究局限	71
第三节 未来研究展望	71
参考文献.....	73
附录.....	80
致谢语.....	83

厦门大学博硕士论文摘要库

CONTENTS

Chapter1	Introduction	1
Section1	Research Background	1
Section2	Research Significance and Objectives	2
Section3	Research Methods and Framework.....	3
Chapter2	Literature Review	5
Section1	Literature Review on Psychological Contract	5
Section2	Literature Review on Job Burnout	13
Section3	Literature Review on the Relationship of Psychological Contract, Situational Factors and Job Burnout.....	24
Chapter3	Model Setup and Hypotheses Approached	29
Section1	Research Design and Definition of Variables.....	29
Section2	Research Model and Hypotheses	31
Section3	Research Tools.....	33
Chapter4	Data Analysis and Results.....	35
Section1	The Overall Situation of Survey.....	35
Section2	Data Analysis	38
Section3	Summary of Data Analysis	58
Chapter5	Discussion of Results and Suggestions.....	61
Section1	Discussion on Main Results	61
Section2	Suggestions	65
Chapter6	Conclusions.....	70
Section1	Innovations of Research.....	70
Section2	Limitations of Research	71
Section3	Directions for Future Research	71
References	73
Appendix	80
Acknowledgements	83

厦门大学博硕士论文摘要库

图表目录

图 1-1: 研究思路与流程图	4
表 2-1: 国外学者对心理契约内容的相关研究	7
表 2-2: 我国学者对心理契约维度的相关研究	10
表 2-3: 心理契约与相关变量的实证研究	12
表 2-4: MBI 的三种版本	17
表 2-5: 人口统计学变量对工作倦怠影响的相关实证研究	19
表 2-6: 工作情境因素对工作倦怠影响的相关实证研究	20
图 3-1: 研究模型	31
表 4-1: 网络问卷和纸质问卷同质性检验	36
表 4-2: 被试基本情况分布 (样本数 N=304)	37
表 4-3: 交易契约分量表各题项与总分的相关分析	38
表 4-4: 关系契约分量表各题项与总分的相关分析	38
表 4-5: 发展契约分量表各题项与总分的相关分析	38
表 4-6: 员工心理契约量表的整体信度	39
表 4-7: 员工心理契约量表的整体效度	39
表 4-8: 旋转后的心理契约因子载荷矩阵表	39
表 4-9: 工作负荷分量表各题项与总分的相关分析	40
表 4-10: 工作控制感分量表各题项与总分的相关分析	40
表 4-11: 互动公平分量表各题项与总分的相关分析	41
表 4-12: 个人组织价值观匹配分量表各题项与总分的相关分析	41
表 4-13: 工作情境量表的整体信度	41
表 4-14: 工作情境量表的整体效度	42
表 4-15: 旋转后的工作情境因子载荷矩阵表	42
表 4-16: 衰竭分量表各题项与总分的相关分析	43
表 4-17: 玩世不恭分量表各题项与总分的相关分析	43
表 4-18: 成就感低落分量表各题项与总分的相关分析	43
表 4-19: 工作倦怠量表的整体信度	43

表 4-20: 工作倦怠量表的整体效度	44
表 4-21: 旋转后的工作倦怠因子载荷矩阵表	44
表 4-22: 本文变量基本统计分析	45
表 4-23: 研究变量之间的相关分析	46
表 4-24: 员工心理契约对衰竭的回归总体效果	47
表 4-25: 员工心理契约对玩世不恭的回归总体效果	47
表 4-26: 员工心理契约对成就感低落的回归总体效果	48
表 4-27: 员工心理契约对工作倦怠的回归总体效果	48
表 4-28: 工作情境对衰竭的回归总体效果	49
表 4-29: 工作情境对玩世不恭的回归总体效果	49
表 4-30: 工作情境对成就感低落的回归总体效果	49
表 4-31: 工作情境对工作倦怠的回归总体效果	50
表 4-32: 工作情境各因素对工作倦怠的回归总体效果	50
表 4-33: 工作情境对心理契约和工作倦怠调节效应	51
表 4-34: 年龄方差因素分析与多重比较摘要表 (LSD)	52
表 4-35: 性别独立样本 T 检验	53
表 4-36: 婚否独立样本 T 检验	54
表 4-37: 学历方差因素分析与多重比较摘要表 (LSD)	55
表 4-38: 司龄方差因素分析与多重比较摘要表 (LSD)	55
表 4-39: 工龄方差因素分析与多重比较摘要表 (LSD)	56
表 4-40: 组织性质方差因素分析与多重比较摘要表 (LSD)	57
表 4-41: 职业方差因素分析与多重比较摘要表 (LSD)	57
表 4-42: 职位方差因素分析与多重比较摘要表 (LSD)	58
图 4-1: 研究结果图	59
表 4-43: 显著影响主要变量的个体背景和组织特征汇总表	59
表 4-44: 研究假设的验证结果	60

Degree papers are in the "[Xiamen University Electronic Theses and Dissertations Database](#)". Full texts are available in the following ways:

1. If your library is a CALIS member libraries, please log on <http://etd.calis.edu.cn/> and submit requests online, or consult the interlibrary loan department in your library.
2. For users of non-CALIS member libraries, please mail to etd@xmu.edu.cn for delivery details.

厦门大学博硕士论文摘要库